



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเทิง โทร ๐๔๕ ๙๐๖๒๐๑

ที่ อบ ๘๒๕๐๑ / - วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเทิง

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเทิง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

พ.จ.อ. 
(ณรงเวทย์ แก้วสุริยา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็น...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....



(นางสาวบุญยง สิมมาทอง)
หัวหน้าสำนักปลัดฯ

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นางสุริยา ชิงชนะ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเท็ง

- คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

☒ เห็นชอบ ให้ดำเนินการตามที่เสนอ

☐ ไม่เห็นชอบ เพราะ.....



(นายประสงค์ วิวาสุ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเท็ง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเหียง อำเภอกะชุง จ.จังหวัดอุบลราชธานี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
โครงการสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	- เพื่อส่งเสริมให้ การพัฒนาบุคลากร ตามตำแหน่ง สาย งานครบทุกตำแหน่ง สายงานอย่างเป็น ระบบ ทั้งถึง และ ต่อเนื่อง โดยเพิ่ม ความรู้ ความสามารถ	- จัดส่งบุคลากรเข้า รับการฝึกอบรม และ หน่วยงานจัด ฝึกอบรมเอง เพิ่ม ความรู้ ประสบการณ์ ในการทำงาน สร้าง ความสามัคคีใน องค์กร ในการทำงาน ร่วมกัน และเปลี่ยน ความรู้	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้ ความ เข้าใจ เพื่อนำมา ปฏิบัติงาน และ พัฒนางานได้อย่าง แท้จริง ข้อเสนอแนะ ควรจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม อย่างต่อเนื่อง	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๒,๔๕๐	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ปัญหาด้านการ เปลี่ยนแปลงบุคลากร คุณลักษณะประการ หนึ่งของบุคลากรมีการ ปรับเปลี่ยนอยู่ ตลอดเวลาในลักษณะ การโอน ย้าย ส่งผลให้ เกิดปัญหาการขาด ความต่อเนื่องในการ ดำเนินงาน ความ รับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่ เคยผ่านการอบรมซึ่งมี ผลกระทบต่อ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

/โครงการ/กิจกรรม...

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
โครงการวางแผนอัตราค่าสิ่งและปรับอัตราค่าสิ่งให้เหมาะสมกับการกิจ	- เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการรอบอัตราค่าสิ่งและการบริหารอัตราค่าสิ่งให้เหมาะสมสอดคล้องกับการกิจขององค์กร และเพียงพอมีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	- การจัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดอุบลราชธานี และกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร	<u>ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ</u> เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตราค่าสิ่งให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน การปฏิบัติงานจากส่วนกลาง ดำเนินการตามระเบียบ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี และหนังสือสั่งการ <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและ อุปสรรค
		- องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเทิง มีการปรับแผนอัตราค่าสิ่งประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๓ จำนวน ๑ ตำแหน่ง - ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น ปรับเป็น ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับกลาง - การสรรหาพนักงานจ้าง มาดำรงตำแหน่งตำแหน่งที่ว่าง โดยการจัดทำประกาศสรรหาและเลือกสรรพนักงานมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	ผลการวิเคราะห์ การสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ ไม่มี				

/โครงการ/กิจกรรม...

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
โครงการพัฒนา ระบบฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	- เพื่อประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ แนวทาง เส้นทาง ความก้าวหน้า ใน สายอาชีพ ให้ บุคลากรทราบ	- องค์การมีการ ปรับปรุงเว็บไซต์ให้ เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ จัดให้มีแฟ้มสื่อก และเล่มในการ สนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์ การปฏิบัติ คู่มือการ ปฏิบัติงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ มีการร้องเรียนผ่าน เว็บไซต์ ตามตอบ ปัญหา <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมีระบบ สารสนเทศแบบ One Stop Service และระบบการ ให้บริการผ่าน เว็บไซต์ เพื่อความ สะดวกรวดเร็วใน การให้บริการ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

/โครงการ/กิจกรรม...

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหาร หลักการบริหารที่ดี ลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งการสูญเสียร่วมกันพนักงานจ้างตำบล พนักงานจ้างปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงาน เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างาน หรือหัวหน้าส่วนราชการ	- จัดทำคำสั่ง มอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งสายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ - จัดทำคำสั่งรักษา ราชการแทน ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติงานราชการได้ - แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ การจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง เกี่ยงงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ข้อเสนอแนะ พนักงานส่วนตำบลยังคงมีความเข้าใจผิด สับสนและเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับงาน	-ไม่ใช้งบประมาณ	-ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

/โครงการ/กิจกรรม...

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
โครงการส่งเสริม คุณภาพชีวิตของ บุคลากร	- เพื่อเสริมสร้าง กำลังใจให้กับ พนักงาน เกิดความ รัก ความทุ่มเทกำลัง กาย กำลังใจให้กับ องค์กร และสร้าง ความมั่นใจให้กับ บุคลากร	- ดำเนินการ ประกาศยกย่อง ชมเชยแก่ผู้ที่มีผล การปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ดำเนินการจัด กิจกรรม ๕ ส. ใน องค์กร	ผลการวิเคราะห์ พนักงานมีความสุข ในการทำงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวก สบาย <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมีการดำเนินการ อย่างต่อเนื่องทุกปี	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

/โครงการ/กิจกรรม...

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
โครงการพัฒนา ระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพสูง ไว้กับหน่วยงาน	- เพื่อเป็นการสร้าง ขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ได้แก่ การเลื่อนขั้น เงินเดือน การให้เงิน รางวัลประจำปี	- ดำเนินการ พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไปตาม กระบวนการ ขั้นตอน ตามตัวชี้วัด ของกรมการ ปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งดำเนินการ ประกาศรายชื่อ พนักงานส่วนตำบลที่ มีผลการประเมิน ดีเด่น	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ดำเนินการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์กำหนด <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	การเลื่อนขั้น เงินเดือนประจำปี แบ่งออกเป็น ๒ รอบ คือ - ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ - ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

/โครงการ/กิจกรรม...

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงานฯ	- เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและรักงานวินัยของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	- นำประกาศ ก.ณ. เรื่อง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น” มาเผยแพร่ให้บุคลากรทุกส่วนราชการรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน	ผลการวิเคราะห์ ผู้บริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรม และการรักงานวินัยบุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริมจริยธรรม และรักงานวินัย ให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๐,๐๐๐	๖๔,๒๐๐	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

/โครงการ/กิจกรรม...

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
โครงการพัฒนาองค์ความรู้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	- เพื่อให้องค์การมีความรู้ (Knowledge management) อย่างเป็นระบบ	- นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นการสร้างความกระจ่างถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) กับการจัดการความรู้ (Knowledge management)	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ องค์การแห่งการเรียนรู้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางรากฐานด้านการสร้างคุณค่าให้แก่ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้คือ ความรู้ <u>ข้อเสนอแนะ</u> เราควรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ และมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในที่สุด	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

/โครงการ/กิจกรรม...

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
โครงการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงาน (OD : Organization Development)	- เพื่อกำหนดเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร และเป็นการรอบในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง	- มีการวางแผนการ พิจารณาการส่ง บุคลากรเข้ารับการ อบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคลากร	ผลการวิเคราะห์ มีการดำเนินการ จัดทำแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ข้อเสนอแนะ ดำเนินการตามแผน ฯ ให้สอดคล้องตาม ความจำเป็น	๑๕๐,๐๐๐	๑๔๓,๓๒๕	ตั้งแต่วันที่ ๒๐ - ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๔
วิชาการ	๑๗
ทั่วไป	๘
พนักงานจ้าง	๑๙
รวม	๕๐

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ปัจจุบันการปฏิบัติงานหรือการติดต่อกันระหว่างหน่วยงานมีการนำระบบทางสารสนเทศมาใช้เพิ่มมากขึ้น และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเทิง ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดีเท่าที่ควร รวมไปถึงยังไม่มีเครื่องมือที่เพียงพอรองรับในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

๒. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานและความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๓. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตราากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สท. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของบุคลากร ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเทิง ให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม